



Est. 1912

まこと館だより

発行：至誠学舎立川 編集：法人事務局



今回は、少しだけ、自慢話にお付き合いください。

児童事業本部では、新年度採用予定者を対象として、「フレッシュ・ミーティング」なるオンラインミーティングを開催しています。正味一時間ほどで、参加者同士の交流をすすめることで働くことへの諸々の準備をすすめる目的があります。自己紹介に始まり、入職までに聞いておきたいこと等、だいぶくだけた雰囲気の中で、働くことへの不安感を少しでも減らせればという思いで実施しています。

入職日の 4 月 1 日もいよいよ迫ってきた先日のミーティングには、ゲストとして 1 年目の職員 2 名が参加し、ちょうど 1 年前の自身を思い出しながら、これから入職する皆さんの質問に丁寧に応えていました。

例えば、子どもたちとの距離の縮め方や衝突した時の対応方法、シフト勤務での自身の生活について等々。仕事が始まると容易に想定される事柄について、これから働く皆さんにとっては切実なテーマばかりです。これに対して、1 年だけ先輩の二人は、実に正直に、後輩となる皆さんが少しでも不安を和らげられるように説明をしていました。きっと、その応える内容に辿り着くまでに、それなりの困難や試行錯誤があったはずですし、もしかしたら、今も悩みは続いているかもしれません。言葉を選びながらも、肝心なことを、気持ちを込めて伝えている様子が印象的でした。

短い時間でしたが、オンラインでのやり取りは大いに盛り上がり、これから入職される皆さんにとって、どれだけ有意義な時間であったか、想像に難くありません。

ただ、今回、私が披露したい自慢は、この「フレッシュ・ミーティング」の在り方や仕組みについてはありません。前述のとおり、ミーティングは 1 年目の職員のもて的確なアドバイスと気持ちの込められた内容で、私の知る限り、過去一番の出来栄であったように見えました。何より、人は 1 年という期間の中で、かくも成長し変化していくのかということを知ったこと、新任としての 1 年目をもう間もなく終えようとしている二人の職員から感じられたことは確かにとても大きな喜びでした。

実は、私と同じように、否、ずっとそれ以上に、この日この二人の新任職員の話す内容に心を動かされた人がミーティング会場にいました。採用試験前のまさにファーストコンタクトからずっと関わりを持ってきた採用事務全般を担う二人の職員でした。ミーティング終了後の歓談のなかで、目をいくぶん輝かせて「今日は二人の成長ぶりに感無量です」「母親目線になっています」と、二人の新任職員を前にして評する言葉にこの上ない温かさを感じました。遠方から就職のために上京してきた若者を案じ、一日も早く仕事にも生活にも慣れていけるように、事務担当職員としての業務水準をはるかに越えて、きめ細やかさとスピード感とともに、まごころをもって関わり続けてきたからこそその言葉は、久々に琴線に触れてこみ上げてくる感情がありました。

このような素晴らしい職員の存在と、そんな職員に見守られて成長できる職場環境を、私は大きな声で自慢したい、と強く思った次第です。（もちろん、紹介した二人の職員に限ったことではありませんが・・・）

あらたに仲間になる職員の皆さんにぜひ知っていただければと思い記させていただきました。この春、新規入職される皆さんのご活躍を期待しています。

（児童事業本部 本部長 石田芳朗）

児童事業本部

ニューヨーク視察研修報告

第49回資生堂海外研修の団長として11月2日から10日まで、8名の団員と共にニューヨークへ視察研修に行っていました。テーマは「予防的プログラム」。かつて米国の児童福祉は増え続ける虐待から親子を分離して子どもの保護を進めていましたが、約30年前から家族を地域で支えるよう予防的支援へと大きくシフトしています。今回、NY州とNY市の行政機関、児童養護施設、地域支援団体、子ども病院、脳科学研究所等を訪れ、最前線で働く方々へ直接話を伺うことができました。

日本と米国の文化習慣や社会課題の違いはありますが、子どもと家族に寄り添い、幸せを追求することは共通の課題です。NY州では健全なコミュニティーづくり（コミュニティー・ベースド）とエビデンスに基づいたプログラム（エビデンス・ベースド）が大きな特徴と言えます。地域での子どもや家族へのメンター活動や、理論的な裏付けに基づいたプログラムによる施設の実践、そのためのトレーニングと補助制度といった取り組みが、脆弱（バルネラブル）な立場にいる子どもや家族に向き合い生活を支えていました。出会った方々は皆、自分たちの実践への自信と仕事への情熱に満ち溢れていました。その理由として目指す成果（アウトカム）が共有されていました。組織の在り方が働く人々の目的意識を高め、チームとして目標に向かって課題にあたっている姿が印象的でした。働く人々のやりがいを持てるような組織づくりが我々の役割であり、実践に活かしていきたいと刺激を受けました。

（児童事業本部 副本部長・事務局長 高橋 誠一郎）

保育事業本部

以前、本稿でオープンAIについて触れた。不可避な分野で興味を持たねばならない。各社が有償無償でリリースする中、信じられないほど安い開発費の無名製品に人々が飛びつき、超大手は数日間で巨額の企業価値が吹き飛んだ。一方で情報が流出するリスクや安全保障上の懸念が根強く、ある製品では強い検閲と偏向した情報統制の実態を目の当たりにしている。ところで未だ学籍中で留年が決まってしまった。卒業前に目当ての資格を取得してしまい、やる気が出ない。業務上必須ではないので評価もなく、誰も咎めはしないものの色々な方面、自分自身に釈明、弁解があり、そろそろ責任転嫁したい気持ちが表れる。残り10数単位（数十万字の講読レポート）、自分との闘いだ。「できる力はある。やれば終わる。」のだが、無理々に書き出そうとするとAIが気になり頼りたくなる。マジックワードを調整すると、ものの数秒で数千字のレポートを示す。倫理とともにマインドまで凌駕されたようでやる気が出ない。執筆に情緒は関係ないと言いつつも聞かせる。葛藤、これも人の心理。心の動きの解析を楽しんでいる節がある。心理マジックやブーストは自分次第、私たちの仕事も他者やAIに任せればかりではいけない。

（至誠いしだ保育園 園長 高橋智宏）

高齢事業本部至誠ホーム

高齢事業本部の特別養護老人ホームでは、それぞれの施設で「看取り介護」を行っています。それは、利用者の年齢や既往歴、現病、心身の状況などを要因とした個別の経過を辿ることとなります。加えて大きな要因となるのは、家族の意向です。長年育ててもらった「親」の最期に「最期まで好きだった食べ物を食べさせてあげたい…」「水分を摂らせてあげなくてよいのか…」「点滴も何もしなくてよいのか…」等等。お気持ちは容易にお察しできます。

アウリンコでは、毎年1回、職員と家族合同の看取り勉強会を実施しています。コロナ禍の関係で、ここ数年は前年度実施後新たに入所となったご家族に案内をさせていただいております。今年は11家族と22人の職員が参加して1月末に行いました。アウリンコでの看取り介護についてご説明を差し上げた後懇談し、ご家族の疑問や悩みにも全てではないもののお応えすることができたと同時に、アウリンコの各職種の職員が看取りを経験して思うことなどもお話しできました。高齢になって自身の意志が表出できなくなることからの判断は、家族にとっても苦しいものでしょう。私も、子供たちにきちんと意志を伝えておくようにしなければ…と考えております。

（至誠ホームアウリンコ 園長 よしがみ 恵子）

（編集後記）3月に入り気温が20度となったり、はたまた次の日から雪が・・・と気温の変化が激しかったですね。好きなものを食べて、よく寝て、心も体も健康で新年度をスタートしていきましょう！（小）